

**PENGARUH DISIPLIN, KESELAMATAN DAN KOMITMEN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAJA BESI SEMARANG**

**Dwi Suci Puspita sari  
UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO**

***ABSTRACT***

*This study aims to examine the impact of Discipline ( $X_1$ ), Safety ( $X_2$ ), and Commitment ( $X_3$ ) effect against the Employee Performance ( $Y$ ). The object of this study is PT Raja Besi Semarang. The company is located in Setiabudi Street 117 Semarang.*

*The population and sample of this research is 92 employee. The type of data that are used is primary data. The data gathering method use questionnaires and questionnaires. The data technique and analysis is multiple linear regression analysis. The hypothesis test use  $F$  statistic test to test the effect of variables simultaneously. The research result show that the result variables pass the classical assumption test and worthy as result data.*

*The statistical test show that the Discipline ( $X_1$ ) positively proved to effect the employee performance significantly, Safety ( $X_2$ ) positively proved to effect the employee performance, Commitment ( $X_3$ ) positively proved to effect the employee performance. The regression estimation shows that discipline, safetyand commitment are able to explain the employee performance by 60,9% while the rest are influence by other variables.*

*Keywords : Discipline, Safety and Commitment Against the Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan asset yang penting dalam menentukan kemajuan organisasi, tidak terkecuali dalam suatu perusahaan. Hal ini dibuktikan bahwa peran SDM sebagai penunjang dalam memenuhi standar suatu perusahaan dalam menghadapi kompetisi dengan dunia global. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawai sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Menurut Trisnaningsih (2007) dalam Indrayani (2012) kinerja pegawai sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri atau bawahan langsung. Suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu, dimana kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja suatu pegawai adalah Disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala sesuatu kegiatan yang akan dilakukan dapat menghasilkan hasil yang kurang maksimal atau tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat .

Disiplin merupakan salah satu titik awal keberhasilan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Disiplin sendiri bertujuan agar semua pegawai yang ada di perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela tanpa ada rasa terpaksa menaati atau mematuhi tata tertib yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adapun Keselamatan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keselamatan adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan

kesempurnaan baik jasmani maupun rohani. Perusahaan menerapkan keselamatan kerja guna menciptakan lingkungan yang kondusif dan bertujuan untuk mendukung proses peningkatan kinerja. Faktor manusia merupakan penentu keberhasilan pelaksanaan visi, misi, dan dalam mencapai target perusahaan. Tujuan utama keselamatan kerja adalah agar pegawai di sebuah institusi mendapatkan kesehatan seoptimal mungkin sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Notoatmojo 2009:153).

Begitu pula dengan komitmen, tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap pegawai, maupun antara pegawai terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi. Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada tingginya absensi, meningkatkan kelambanan bekerja. Dengan demikian, tingkat absensi atau tingakat kehadiran pegawai yang rendah akan secara langsung akan berpengaruh terhadap hasil kerja kurang optimal.

Berdasarkan kondisi nyata dilapangan saat melakukan wawancara pra-survey dengan Bapak Drs. Hono sejati, SH selaku Kepala Bagian Staff Personalia PT. RAJA BESI Kota Semarang, menyatakan bahwa terdapat adanya permasalahan Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, Komitmen Kerja pegawai yang sangat kurang. Hal ini dapat dibuktikan dengan keadaan di PT. Raja Besi , dimana masih ditemukan pegawai yang masih suka melanggar jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Para pegawai juga masih melanggar komitmen dan keselamatan kerja . disiplin yang dilanggar oleh pegawai adalah saat lembur, istirahat, jam pulang kerja.

Mengacu pada uraian yang telah disampaikan maka judul yang diambil untuk diteliti dalam penelitian ini adalah mengenai *“Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RAJA BESI KOTA SEMARANG “*.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kedisiplinan**

Kedisiplinan karyawan adalah sifat seseorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:122). Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari beragam komponen berikut (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:123):

- a. Kedisiplinan sebagai suatu aspek budaya perusahaan/organisasi.
- b. Kedisiplinan terkait dengan kemungkinan terjadinya penyimpangan atau masalah kinerja perusahaan.
- c. Timbul karena kesadaran diri karyawan atau dapat juga karena dengan paksaan.
- d. Motif keinginan karyawan untuk diakui sebagai seorang yang baik atau karyawan teladan
- e. Tidak semua karyawan memiliki derajat kedisiplinan seratus persen, ada pengaruh faktor-faktor intern dan eksternal
- f. Kedisiplinan karyawan tidak selalu terkait dengan produktivitas kerjanya, artinya kedisiplinan harus dibarengi dengan kecerdasan.

- g. Terkait dengan tindakan perusahaan berupa konsekuensi pemberian imbalan/penghargaan atau hukuman kepada karyawan.
- h. Kedisiplinan karyawan berkaitan dengan peluang karirnya

### **Keselamatan Kerja**

Keselamatan merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Terkadang pelaksanaan keselamatan tidak diperhatikan dalam kinerja karyawan sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan, jika keselamatan diterapkan dan dilaksanakan maka akan tumbuh hasil kinerja yang memuaskan karena karyawan merasa di perhatikan keselamatan. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja, maupun karena keselamatan kerja yang tidak diperhatikan

Menurut Notoatmojo (2009) faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat pada kecelakaan kerja adalah:

- 1 Kondisi tempat kerja yang tidak aman (*lay out* pabrik), sistem penerangan, keadaan karyawan dan kondisi peralatan kerja.
- 2 Tindak perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut Robbins (2003) mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Jadi pengertian komitmen lebih dari sekedar menjadi anggota saja, tetapi lebih dari itu orang akan bersedia untuk mengusahakan pada derajat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sopiah (2008) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan yaitu :

- a. Faktor personal, misal usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan
- d. Pengalaman kerja, pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuan yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin kerja kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya ( Hasibun, 2009:194 ).

**H<sub>1</sub> : Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **Pengaruh Keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas kerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan kesehatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat saat kerja. Menurut (Dharma, 2002:164), ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan kerja karyawan atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam, dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

**H<sub>2</sub> : Keselamatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan**

Tingkat komitmen baik perusahaan terhadap karyawan maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga muncul loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan bertanggung jawab pada organisasi.

**H<sub>3</sub> : Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan**

## **METODE PENELITIAN**

Penentuan populasi wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota

sampel (Umar, 2013:77). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Raja Besi Semarang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009:73). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Random Sampling* yaitu teknik sampling acak. Pengambilan sampel diambil secara acak sehingga setiap sampel yang digunakan layak untuk menjadi sampel. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ditoleransi sebesar 10% dengan formula sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Margin of error, yaitu persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%.

Dengan menggunakan formula diatas maka dapat diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{1108}{1 + (1108 \times 0,1^2)}$$

$$n = 92$$

Dalam penelitian ini, peneliti menyebar 92 kuesioner yang dijadikan responden. Artinya sudah memenuhi syarat dari rumus Slovin.



## Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan angket atau kusioner. Angket atau kusioner adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pertanyaan kepada responden dengan dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan/pernyataan tersebut (Umar, 2013:49). Merode pengumpulan data dalam penelitian ini dimenggunakan kusioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Raja Besi Semarang.

## Uji Normalitas

Uji normalitas semdiri digunakan untuk mengetahui apakah data sampel dalam penelitian telah terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut ini.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

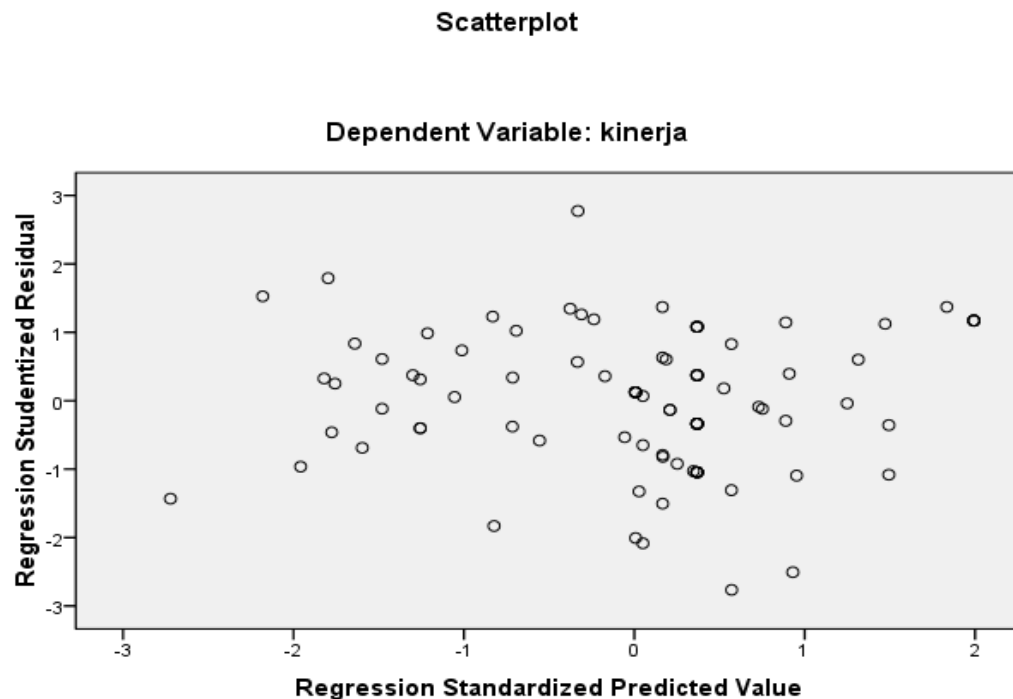
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.34910940
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.054
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.664
Asymp. Sig. (2-tailed)		.770
a. Test distribution is Normal.		

Data diatas menunjukkan bahwa nilai asymp sig (2-tailed) sebesar  $0,770 > 0,05$  sehingga data berdistribusi normal.

## Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi apakah kesalahan pengganggu dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstans dari satu observasi ke observasi lain. Untuk

mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas untuk memprediksi nilai variabel terikat dan variabel bebas. Dari scatterplots terlihat titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu.



### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini berfungsi untuk mendeteksi gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) (Ghozali, 2009). Pada perhitungan ini tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, maka data ini dikatakan bebas dari multikolinearitas. Sedangkan berdasarkan nilai tolerance tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 0,10.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.423	2.363
Keselamatan	.368	2.717
Komitmen	.318	3.144

### Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.957	.235		4.065	.000
Disiplin	.243	.077	.317	3.145	.002
Keselamatan	.213	.098	.235	2.179	.032
Komitmen	.271	.099	.317	2.728	.008

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan dari hasil regresi maka akan dibuat persamaan linear antara disiplin, keselamatan, komitmen terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

$$\text{Kinerja} = 0,957 + 0,243 \text{ Disiplin} + 0,213 \text{ Keselamatan} + 0,271 \text{ Komitmen}$$

Persamaa regresi dapat diartikan sebagai berikut :

- Konstanta ( $\alpha$ ) positif sebesar 0,957. Hal ini menunjukkan bahwa apabila saat variabel disiplin, keselamatan, komitmen dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Disiplin mempunyai koefisien regresi sebesar 0,243 dengan arah positif, berarti bahwa jika pada disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan ikut meningkat.

- c. Keselamatan mempunyai koefisien sebesar 0,213 dengan arah positif, berarti bahwa jika pada keselamatan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
- d. Komitmen mempunyai koefisien sebesar 0,271 dengan arah positif, berarti bahwa jika pada komitmen ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

### Uji Signifikansi Simultan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.275	3	6.092	48.335	.000 <sup>a</sup>
	Residual	11.091	88	.126		
	Total	29.366	91			

a. Predictors: (Constant), komitmen, disiplin, keselamatan

b. Dependent Variable: kinerja

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 <sup>a</sup>	.622	.609	.35501

a. Predictors: (Constant), komitmen, disiplin, keselamatan

b. Dependent Variable: kinerja

Koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square sebesar 0,609. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin, keselamatan, komitmen mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 60,9% ( $0,609 \times 100\%$ ). Sementara untuk 39,1 ( $100\% - 60,9$ ) kinerja karyawan PT Raja Besi Semarang dipengaruhi oleh variabel selain disiplin, keselamatan, komitmen.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian pengaruh disiplin, keselamatan, komitmen terhadap kinerja karyawan PT Raja Besi Semarang adalah sebagai berikut ini :

1. Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  
Artinya, apabila disiplin ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Keselamatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  
Artinya, apabila keselamatan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  
Artinya apabila komitmen ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. Kemampuan disiplin, keselamatan, komitmen dapat menjelaskan kinerja karyawan.

## **SARAN**

Adapun saran-saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis dapat dilihat bahwa hasil nilai yang paling tinggi adalah komitmen. Variabel komitmen memiliki pengaruh yang dominan pada PT Raja Besi yang artinya bahwa Komitmen karyawan pada PT Raja besi memberikan kontribusi yang paling besar, Akan tetapi dari beberapa indikator tersebut indikator yang paling rendah adalah karyawan berkomitmen terhadap organisasi karena sudah menjadi kewajiban. Hal ini seharusnya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena mengingat komitmen amatlah penting untuk menunjang kemajuan perusahaan. Keterlibatan karyawan harus diperhatikan misalnya disetiap kegiatan atau dalam pengambilan keputusan karyawan harus diberikan info atau sosialisasi sebab dengan komitmen yang tinggi karyawan merasa punya kewajiban menyukseskan organisasi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Raja Besi. Kedisiplinan karyawan pada perusahaan ini sudah tinggi diukur dengan beberapa indikator, Akan tetapi ada indikator yang paling rendah adalah keadaan ruang kerja yang padat oleh peralatan. Hal ini harus lebih diperhatikan oleh perusahaan karena mengingat disiplin amatlah penting untuk menunjang kemajuan perusahaan. Perusahaan sebaiknya memperluas ruang kerja karyawan agar karyawan bisa menghasilkan produk yang maksimal.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

- Agus Setiawan. 2013. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.1,No.4, Jui 2013.
- Diana Sulianti K.L. Tobing. Pengaruh Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara.*Jurnal Manajemen Kewirausahaan*,Vol.11,No.1,maret 2009.

- Fahrizi. *Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sriwijaya Utama Bandar Lampung*. 2012. Dosen tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Sang bumi Ruwa Jurai.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Badan Penelitian Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Angkasa. Jakarta.
- Rivai, Hafif A. 2005. "Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kompetisi terhadap Kinerja Karyawan Individual. *Kajian Bisnis*, vol.3, September-Desember 2005. 272-286.